

メンタルヘルス不調が疑われる労働者への対応マニュアル

1. 受診命令を発令する。

受診命令を無視する従業員への対応→原則として、やり取りを記録に残す。

(①懲戒処分を課す。②普通解雇する。③家族も交え、説得のうえ、受診・休職を勧める。)

2. その後、衛生委員会の調査審議や、産業医（主治医）の診断書をもとに、治療・配置転換・休職・普通解雇等を検討する。

■ 休職と復職

前提として、私傷病休職制度とは、福利厚生（療養専念及び復職準備）かつ解雇猶予期間のこと。復職については、復職すると安全配慮義務が発生するため、責任をもって行う。

1. 休職の決定権限は会社にあり、休職中は療養専念義務があることを確認。また、休職にあたり不利益告知（給与・勤続年数・自然退職等）と、連絡及び報告方法、復職手続等について確認。文書にて記録を残す。

2. 休職中は、従業員からの定期報告を原則として義務化。必要に応じ、産業医との面談や、主治医に対する情報提供等を行う。

3. 休職期間満了に際し、期限までに復職申請書及び主治医の治癒証明が提出されない場合は、自然退職予告通知を行い、休職期間満了後に退職通知を送付。もしくは、再度の休職命令を発令する。

4. 復職申請書及び主治医の治癒証明が提出された場合は、速やかに復職委員会を開催。復職の意思の最終確認、日常生活状況及び治療の状況の確認、本人の健康情報収集にあたって本人の同意の確認等を行う。

5. 必要に応じ、通勤訓練・試し出勤を行った後、健康情報を収集し、復職委員会を開催。本人面談の結果や試し出勤等の結果その他の収集した健康情報に対する評価・検討や、職場復帰の可否についての検討、元の職場からの異動、業務の変更等の必要性及び可否についての検討、職場復帰が可と判断される場合、職場復帰支援プランの作成等を行う。

6. 前条の復職委員会の後、速やかに該当従業員を産業医に面接させ、産業医に「職場復帰に関する意見書（通常勤務の可否と就業制限の要否を含む）」を作成させる。その後、復職委員会の検討結果及び「職場復帰に関する意見書」を確認し、速やかに、職場復帰の可否及び職場復帰支援プランについて決定し、該当従業員に通知する。

7. 職場復帰後、必要に応じ、就業上の配慮を行う。また、復職委員会においては、勤務状況及び業務遂行能力の評価、職場復帰支援プランの実施状況の確認を行う。

8. 就業上の配慮を行っている間、該当従業員に対し、定期的又は臨時的に産業医による面談を行う。

※ 詳しくは、「私傷病による従業員の休業及び復職に関する規程（例）」を参照してください（当事務所に準備しております）。